

بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان

نادیا مدنی پور^۱، شهناز محققیان^۲، محسن رحیمی^{۳*}، غلامعلی صیادی^۴

چکیده

زمینه و هدف: هوش هیجانی باعث موفقیت‌هایی در شغل و زندگی و تحصیل می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا انجام شد.

روش بررسی: روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ پرستار بیمارستان الزهرا اصفهان بود که از روش سرشماری کامل استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه هوش هیجانی و رضایت شغلی بود که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه و تنظیم شد بود. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش ضریب همبستگی پیرسون بود. پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS ۰/۸۹ و ۰/۸۶ بدست آمد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین عوامل خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، خودانگیزی، و مهارت اجتماعی با رضایت شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری: امروزه هوش هیجانی به عنوان مولفه‌ای مهم در سلامت و بهداشت روانی فرد تاثیر بسیار مهم و ارزشمندی دارد و هوش هیجانی بر روی رضایت شغلی پرستاران تاثیر مثبت دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی؛ رضایت شغلی؛ پرستاران؛ بیمارستان الزهراء

فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره اول، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲

۱- مربی، عضو هیئت علمی گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اشتهیان
۲- کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان
۴- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران
تلفن: ۰۲۱-۵۵۷۸۵۴۵
پست الکترونیکی:

mrahimi@gmail.com

۴- کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

مقدمه

در سال‌های اخیر پژوهش‌های قابل ملاحظه‌ای در زمینه هوش هیجانی صورت گرفته است. طرفداران این مفهوم، سالوی و مایر^۱، ۱۹۹ هوش هیجانی را به عنوان توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تمیز قائل شدن بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و عمل فرد تعریف کردند (۱).

آنچه که از گذشته در میان عوام مطرح بوده این است که بهره هوشی بالا باعث موفقیت‌هایی در شغل و زندگی و تحصیلی می‌شود، ولی تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که عواملی غیر از هوش و یا استعداد در این موفقیت‌ها دخالت دارند. یکی از این عوامل هوش هیجانی است. هوش هیجانی نوعی از هوش درون فردی است که افراد با دریافتن و کشف این مهارت در خود به موفقیت‌هایی نائل می‌شوند. افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت بیش‌تر از زندگی، بهره‌مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان نسبت به دیگران متفاوتند و معمولاً افرادی منظم، خونگرم، موفق، با انگیزه و خوش‌بین هستند (۲).

با توجه به این که رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و احساس فردی می‌شود، افراد با رضایت شغلی بالاتر، انگیزه بیش‌تری در انجام وظایف دارند (۳). از آن‌جا که پرستاران اصلی‌ترین و مهم‌ترین نقش را در ارائه خدمات بهداشتی-درمانی در بیمارستان‌ها ایفا می‌کنند، عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر مستقیم بر کیفیت ارائه مراقبت‌ها دارند و به همین دلیل همواره موضوعی حیاتی و مهم برای بررسی بوده است (۴).

پرستاران از نظر تاثیر بر پدیده سلامتی در موقعیتی منحصر به فرد قرار گرفته‌اند؛ زیرا پرستاری، حرفه‌ی کمک-رسانی است و نیازمند توانایی پرستار در بررسی موقعیت و پیش‌بینی نتایج است (۵). به منظور انجام چنین عملی پرستار باید دارای دانش و مهارت بوده و قادر به فعالیت ذهنی

هدفمند، خلق اندیشه نو و ارزشیابی آن باشد تا بتواند اطلاعات مفیدی را در قضاوت و تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل به کار برد (۶). ولی یک پرستار تنها به دانش و مهارت نیاز ندارد، بلکه شیوه برخورد با رفتارهای مختلف با افراد متفاوت نیز مهم است. هوش هیجانی در موفقیت افراد در سازمان-های بهداشتی و درمانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و این مهارت‌ها به افراد در سازمان‌های بهداشتی و درمانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و این مهارت‌ها به افراد اجازه می‌دهد تحت شرایط سخت بهتر فکر کنند و از هدر رفتن زمان به واسطه احساسات خود را آرام ساخته و به این ترتیب راه را برای بصیرت درونی و ایده‌های خلاق به روی خود باز کنند (۷). در همین زمینه به برخی از پژوهش‌های انجام گرفته اشاره می‌شود. افخمی در پژوهش خود رابطه بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان معاونت نظری و مهارتی آموزش و پرورش را مورد بررسی قرار داده است (۸). بر اساس یافته‌های این تحقیق، بین هوش هیجانی با رضایت شغلی ارتباطی وجود ندارد. حقیقت‌جو و همکاران در مطالعه‌ای که با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام دادند، دریافتند کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند از رضایت بیش‌تری برخوردار هستند (۹). همچنین رضایت شغلی و هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی) در کارکنان زن و مرد رابطه وجود دارد. اعتباریان و امید پناه در پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی شهرستان ابرکوه» به این نتایج دست یافتند که هوش هیجانی و رضایت شغلی با یکدیگر همبسته هستند (۱۰). همچنین، بین دو مولفه خودتنظیمی و مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. زنان و مردان در خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی و مهارت اجتماعی با یکدیگر تفاوتی ندارند اما زنان نسبت به مردان از هوش هیجانی و همدلی بالاتری برخوردارند. درویش و همکاران مطالعه‌ای با عنوان بررسی

ترکیه مورد بررسی قرار دادند(۱۷). نتایج نشان داد که هوش هیجانی به طور مثبت و معنی داری با رضایت شغلی پرستاران همبستگی دارد. یوتریانن و کینگاس^۶ نیز در مطالعه مروری خود عوامل موثر بر رضایت شغلی در پرستاران را بررسی نمودند(۱۸). در این مطالعه، دو عامل مهم و موثر بر رضایت شغلی پرستاران، عبارت بودند از روابط بین فردی و مراقبت از بیماران. یاسر و همکاران به بررسی و مقایسه هوش هیجانی پرستاران در بخش‌های مراقبت عمومی پرداختند(۱۹). نتایج نشان داد که اکثر پرستاران به منظور افزایش هوش هیجانی‌شان نیاز به کمک و هم‌یاری دارند. بی-توجهی به هوش هیجانی سطح پایین در میان پرستاران بخش‌های مراقبت عمومی، که دائم با چالش‌های زیادی مواجه هستند، روی کیفیت مراقبت و سلامتی آن‌ها تأثیرات منفی خواهد گذاشت.

بنابراین با توجه به این که امروزه هوش هیجانی به عنوان مولفه‌ای مهم در سلامت و بهداشت روانی فرد تأثیر بسیار مهم و ارزشمندی دارد، مطالعه حاضر با هدف رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان انجام گرفت.

روش بررسی

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود و به منظور بررسی رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش ۳۰۰ پرستار بیمارستان الزهرا اصفهان بود که تعداد ۳۰۰ نفر با روش سرشماری کامل در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه هوش هیجانی و رضایت شغلی بود. پرسشنامه هوش هیجانی از آوستین^۷ و همکاران می‌باشد که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد(۲۰). پرسشنامه رضایت شغلی یک پرسشنامه شاخص توصیف شغل است که در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین در دانشگاه کرنل^۸ تدوین

رابطه میان هوش هیجانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی پرستاران مراکز آموزش و درمانی شهرستان تبریز انجام دادند(۱۱). نتایج حاصل از پژوهش وجود رابطه میان هوش هیجانی و خودکارآمدی و هوش هیجانی و رضایت شغلی و خودکارآمدی در پرستاران مراکز آموزشی و درمانی شهرستان تبریز را تأیید نموده و همچنین مولفه‌های هوش هیجانی می‌تواند رضایت شغلی و خودکارآمدی را پیش‌بینی کند. رضایی و همکاران تحقیقی با عنوان پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت انجام دادند(۱۲). نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین ابعاد همدلی و مهارت اجتماعی هوش هیجانی عامل پیش‌بینی مناسبی برای رضایت شغلی پرستاران هستند اما صلاحیت نمی‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی نماید. گاردنر و استوگ^۱ در مطالعه‌ای در دانشگاه سوئین برن کشور آمریکا به این نکته اشاره کردند که هوش هیجانی پیش‌بینی کننده‌ای سودمند برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی است و همچنین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد(۱۳). دانگ و هوارد^۲ در مطالعه‌ای دریافتند که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و همچنین هوش هیجانی قدرت پیش‌بینی کنندگی رضایت شغلی را دارد(۱۴). نتایج تحقیق سی^۳ حاکی از آن بود که هوش هیجانی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان دارد(۱۵). در نتایج پژوهش تحقیق اوزترک و دنیز^۴ حاکی از وجود رابطه معنادار میان هوش هیجانی و رضایت شغلی است(۱۶). یافته‌های حسینیان و همکاران در سال ۲۰۰۸ نیز حاکی از معنادار بودن رابطه‌ی میان رضایت شغلی و هوش هیجانی است. گولروز^۵ و همکاران مفهوم هوش هیجانی را در ارتباط با رضایت شغلی ۵۵۰ پرستار شاغل در یک بیمارستان آموزشی در

1. Gardner & Stough
2. Dong & Howard
2. SY
4. Ozturk & Deniz
5. Guleryuz

6. Utriainen & Kyngas

7. Austin

8. kernel

شده است. پایایی پرسشنامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ۰/۸۶ برآورد گردید. داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و با کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین خودآگاهی با رضایت شغلی، سطح معناداری و تعداد نمونه

رضایت شغلی		مولفه		
تعداد نمونه	جدول ۲	سطح معناداری	ضریب همبستگی	خودآگاهی
۳۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۱	۰/۵۷۵	

بر اساس یافته‌های جدول ۱، ضریب همبستگی بین خودآگاهی و رضایت شغلی در مقایسه با ضریب جدول بزرگتر است که این ضریب همبستگی محاسبه شده در ناحیه بحرانی رد فرض صفر قرار می‌گیرد. به همین جهت فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر مذکور رد شده و فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین بین خودآگاهی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش: بین خود تنظیمی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین خودتنظیمی با رضایت شغلی، سطح معناداری و تعداد نمونه

رضایت شغلی		مولفه		
تعداد نمونه	جدول ۲	سطح معناداری	ضریب همبستگی	خودتنظیمی
۳۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۱	۰/۵۱۳	

بر اساس یافته‌های جدول ۲، ضریب همبستگی بین خودتنظیمی و رضایت شغلی در مقایسه با ضریب جدول بزرگتر است که این ضریب همبستگی محاسبه شده در ناحیه بحرانی رد فرض صفر قرار می‌گیرد. به همین جهت فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر مذکور رد شده و فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین بین خودتنظیمی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم پژوهش: بین خودانگیزی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین خودانگیزی با رضایت شغلی، سطح معناداری و تعداد نمونه

رضایت شغلی		مولفه		
تعداد نمونه	جدول ۲	سطح معناداری	ضریب همبستگی	خودانگیزی
۳۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۱	۰/۶۲۵	

بر اساس یافته‌های جدول ۳، ضریب همبستگی بین خودانگیزی و رضایت شغلی در مقایسه با ضریب جدول بزرگتر است که این ضریب همبستگی محاسبه شده در ناحیه بحرانی رد فرض صفر قرار می‌گیرد. به همین جهت فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر مذکور رد شده و فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین بین خودانگیزی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین همدلی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین همدلی با رضایت شغلی، سطح معناداری و تعداد نمونه

رضایت شغلی				مولفه
تعداد نمونه	جدول ۲	سطح معناداری	ضریب همبستگی	همدلی
۳۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۱	۰/۴۹۵	

همدلی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه پنجم پژوهش: بین مهارت‌های اجتماعی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۴، ضریب همبستگی بین همدلی و رضایت شغلی در مقایسه با ضریب جدول بزرگتر است که این ضریب همبستگی محاسبه شده در ناحیه بحرانی رد فرض صفر قرار می‌گیرد. به همین جهت فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر مذکور رد شده و فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین بین

جدول ۵. ضریب همبستگی مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی، سطح معناداری و تعداد نمونه

رضایت شغلی				مولفه
تعداد نمونه	جدول ۲	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مهارت‌های اجتماعی
۳۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۱	۰/۴۶۴	

خویش و عوامل به وجود آورنده نوع احساس‌ها را دارند و برای پیشرفت در کار نیاز به تشویق و ترغیب و تمجید دیگران دارند. این باعث می‌شود که خود را قوی، توانمند و سرشار از انرژی بدانند. این نتیجه با نتایج پژوهش حقیقت جو و همکاران (۹) مطابقت دارد. نتیجه فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین خودتنظیمی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه وجود دارد. پرستاران از بروز اختلالات هیجان و تکانش‌های موجود جلوگیری می‌کنند، مسئولیت‌پذیر می‌شوند، در کار معیارهای صداقت و درستکاری را در پیش می‌گیرند و خود را با ایده‌ها، راه‌کارها و اطلاعات جدید سازگار می‌سازند. نتیجه فرضیه دوم پژوهش با نتایج پژوهش حقیقت جو و همکاران مطابقت و همسویی دارد. نتیجه فرضیه سوم پژوهش نیز نشان داد که بین خودانگیزی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه وجود دارد. خودانگیزی در فرد موجب ابتکار عمل و خوش بینی می‌شود. فرد سعی می‌کند در رسیدن به اهداف با جدیت تلاش کند. نتایج فرضیه سوم پژوهش با

بر اساس یافته‌های جدول ۴، ضریب همبستگی بین مهارت‌های اجتماعی و رضایت شغلی در مقایسه با ضریب جدول بزرگتر است که این ضریب همبستگی محاسبه شده در ناحیه بحرانی رد فرض صفر قرار می‌گیرد. به همین جهت فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر مذکور رد شده و فرضیه تحقیق مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین بین مهارت‌های اجتماعی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان انجام گرفت. به همین منظور همبستگی ۵ عامل خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، خودانگیزی، و مهارت اجتماعی با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین خودآگاهی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه وجود دارد. پرستاران توانایی شناخت احساس‌ها، نقاط ضعف و قوت

مثبت بین هوش هیجانی و رضایت شغلی پرستاران اذعان داشته‌اند اما افخمی در پژوهش خود نشان داد هیچ رابطه‌ای بین هوش هیجانی و رضایت شغلی وجود ندارد (۸).

نتیجه گیری

بطور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین عوامل خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، خودانگیزی، و مهارت اجتماعی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه معنادار وجود دارد. و هوش هیجانی روی رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان تاثیر مثبت دارد.

تشکر و قدردانی

از تمامی پرسنل و پرستاران بیمارستان که در انجام این مقاله ما را یاری نمودند کمال تشکر به عمل می آید.

نتایج پژوهش‌های حقیقت‌جو و همکاران اعتباریان و امیدپناه، و یوتریان و کینگاس همسو می‌باشد (۱۸،۱۰،۹). نتیجه فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین همدلی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه وجود دارد. پرستاران توانایی درک احساس‌های دیگران و به کارگیری یک عمل مناسب و واکنش مورد نیاز برای افرادی که پیرامون خود قرار گرفته‌اند را دارند. این نتیج با نتیجه پژوهش‌های حقیقت‌جو و همکاران، رضایی و همکاران و یاسر و همکاران مطابقت دارد (۱۹،۱۲،۹). فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین مهارت‌های اجتماعی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان الزهرا اصفهان رابطه وجود دارد. پرستاران توانایی مدیریت روابط خود با دیگران را دارند. نتیجه فرضیه پنجم پژوهش با نتایج پژوهش‌های حقیقت‌جو و همکاران، اعتباریان و امید پناه و یوتریان و کینگاس مطابقت و همسویی دارد (۱۸،۱۰،۹). با وجود این که پژوهشگران زیادی به رابطه

References

- 1- Song L.J, Hung G, peng K.Z, law K.S, Wong & Chen Z. The differential effects of general mental ability and emotional intelligence on academic performance and social Interactions. *Personality and individual differences*, 2010; 38(1): 137-147.
- 2- Salaski M, Cartwright S. Health, performance and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers, 2002; Vol 18:63-68 (from: <http://www.interscience. Wiley.com>). 5/2/2008.
- 3- Khavari L, Yousefian J. The comparison of job satisfaction among nonnative and active faculty members of Yazd University. *Olympic Quarterly*, 2007; 15(1):45-59.
- 4- Tallman R, Bruning NS. Hospital nurses intentions to remain: exploring a northern context. *Health Care Manage*, 2005; 24:32-43.
- 5- Altun I. The perceived problem solving ability and values of student nurses and midwives. *Nurse education today*, 2003; 23(8): 575-584.
- 6- Dugas A. *Fundamentals of care patient*. [Shahid Beheshti University staffs, Trans]. Tehran: Golban publisher. 2001.
- 7- Habibpur Z, Khoramy-markany A. Emotional intelligence and application in nursing. *Journal of urmia nursing and midwifery faculty*, 2005; 3(4):156-166.
- 8- Afkhami P. Relationship between Emotional Intelligence with Job Satisfaction and Experts Organizational Commitment. Theoretical Department of the Ministry of Education. www.mpotehran.ir, 2007, 5/2/2008.
- 9- Haghghatjoo Z, Shafigh pour M.R, Anari H, Haghghatjoo Z. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction on men and woman working for Iran medical sciences universities. *Journal of nursing and midwifery Urmia University of medical sciences*. 2008; 6(4):159-169.
- 10- Etebariyan A, Omidpanah A. The relation between the emotional intelligence and job satisfaction (Text in Persian). *Thought and Behavior in Clinical Psychology*, 2008; 2(8):55-66.

- 11- Darvish H, Shabani F, Ghasempuor R. The Survey of the Relationship between Emotional Intelligence, Self-Efficiency & Job satisfaction among nurses, Shahid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services, 2012; 21(75):58-53.
- 12- Azarmidokht R, Bahreini M, Sarvghad S, Shahamat Sh. Prediction of nurses' job satisfaction by their emotional intelligence and competence Print (Text in Persian). Iranian South Medical Journal, 2013; 16(2):137-128.
- 13- Gardner L, Stough C. Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment. Combined abstracts of psychology conferences Australian journal of psychology suppl, 2003:124.
- 14- Dong Q, Howard T. Emotional intelligence, trust and job satisfaction, 2006; Vol 4(2): 381-388.
- 15- Sy T, Tram S, O'Hara Linda A. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance journal of vocational behavior, Orlando: Jun 006. 2006; 68(3): 461.
- 16- Ozturk A, Deniz M. Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. Elementary education online. 2008; 7 (3): 578-599. (From: <http://ilkogretim-online.org.tr>).
- 17- Guleryuz G, Gunny S, Aydine E, Asan O. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses. International Journal of Nursing Studies, 2008; 45(11): 1625.
- 18- Utriainen K, Kyngas H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. J Nurs Manag, 2009; 17: 1002-10.
- 19- Yaser S, Javadi M, Sirati Nir M, Mokhtari Nouri J. Assessment and comparison of Emotional Intelligence of Nurses in General and Intensive Care Units. Iran J Crit Care Nurse, 2013; 35(4): 214-221.
- 20- Austin E.J, Saklofske DH, Huang S, McKinney D. Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of schutte et all's (1998) measure. Journal of Personality and Individual Differences, 2004; 36(3):555-562.